Egalité professionnelle femmes - hommes

L'article 99 de la loi portant réforme des retraites impose les **obligations** suivantes : Obligation aux **entreprises d'au moins 50 salariés** d'avoir un **accord d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut d'accord, un plan d'action** défini dans le Rapport de Situation Comparée (RSC) ou le rapport unique. En cas de manquement, une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale peut être fixée par l'inspection du travail.

Le décret d'application de cet article n°2011-822 du 9 juillet 2011 porte sur **3 thématiques** :

- Sanction financière en l'absence de plan en faveur de l'égalité professionnelle
- Modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures du plan
- Indicateurs et objectifs du plan d'action

L'aide au conseil orientée spécifiquement sur l'égalité professionnelle (PDF "Les aides financières de l'Etat"). Les **entreprises de moins de 300 salariés** souhaitant engager une **étude de leur situation** en matière d'égalité professionnelle et des mesures susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes peuvent obtenir une aide financière de l'Etat. Possibilité de faire réaliser l'étude par **un-e consultant-e extérieur-e qui proposera des pistes d'action**. Article R.1143-1 du Code du travail *Montant de l'aide : 70% des frais engagés, dans la limite de 10 700€.*

Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012, relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui s'applique à toutes entreprises de plus de 50 salariés. Il renforce les exigences en augmentant le nombre de thèmes devant être traités dans la négociation ou dans les plans d'action.
Lire la suite...

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PDF "Les aides financières de l'Etat") favorise la **diversification des emplois** occupés par les femmes et leur **insertion professionnelle** dans des qualifications ou des métiers au sein desquels elles sont peu représentées. Ce contrat peut aider au **financement d'un plan d'actions** exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, contribuant significativement à la mise en place de cette égalité professionnelle ou au développement de la mixité des emplois, par l'adoption de mesures de sensibilisation, d'embauche, de formation, de promotion ou d'amélioration des conditions de travail. (Articles R.1143-1 et D.1143-7 et D.1143-19 du Code du travail, Décret n°2011-1830 du 6 déc. 2011).

Montant de l'aide : partie du coût de la réalisation des actions éligibles à hauteur d'environ 6000€ sous conditions



Contacts locaux utiles

- CIDFF
- ARACT : Diversité et mixité au travail
- Mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité
- AFNOR Certification délivre le Label Egalité professionnelle
  Elisabeth FERRO-VALLE, Ingénieure Développement Groupe AFNOR

Témoignage "Quille Construction"

Nos actions de féminisation des emplois d'ouvriers du Bâtiment *ont mis en évidence la capacité à faire évoluer l'image et la réalité du métier de compagnon du bâtiment.*
Cette féminisation a plusieurs conséquences :

- *Développer une entreprise plus en adéquation avec la société civile, la mixité sur les chantiers étant une source d'enrichissement, à la fois pour l'entreprise et ses collaborateurs*
- *Permettre aux candidates d'intégrer un secteur d'activité encore trop souvent perçu comme masculin, et bénéficier de formation pour évoluer sur les plans professionnel et social,*
- *Nous inciter à poursuivre nos efforts pour améliorer nos conditions de travail et l'ergonomie de nos postes de travail, au bénéfice de tous, hommes et femmes*
- *Développer notre attractivité en matière de recrutement*



Patrice Leonardon - RRH QUILLE CONSTRUCTION



Bonne pratique : Engager une démarche de labellisation Egalité professionnelle

Ressources Mutuelles Assistance (RMA), plateforme de services spécialisée dans l'assistance santé et prévoyance, est la première structure mutualiste à recevoir le Label de l'égalité professionnelle attribué par l'Afnor. Créé en 2005 par les pouvoirs publics, ce label a pour objectif d'aider les employeurs à mettre en place des actions concrètes et performantes en faveur de l'égalité professionnelle, en collaboration avec les partenaires sociaux.

Pour les dirigeants de RMA, le travail réalisé en amont de l'obtention du label a permis de valider et de valoriser la politique de ressources humaines de l'entreprise. Ce travail a tout particulièrement souligné un postulat fort : le bien-être social et l'équité dans l'entreprise favorisent l'efficience et servent in fine la satisfaction de l'adhérent.

Trois grands champs d'actions de RMA sont valorisés par le label :



- *La prise en compte de l'égalité professionnelle dans les relations sociales*
- *La prise en compte de l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines*
- *La prise en compte de la parentalité*

Lire la suite...

Boîte à outils

- Fiche thématique Femmes et Egalité femmes - hommes (Défenseur des droits)
- Fiche thématique Une grossesse sans discrimination (Défenseur des droits)
- Fiche thématique Harcèlement sexuel discriminatoire (Défenseur des droits)
- Fiche thématique Leadership et genre (IMS 2012)
- Guide pratique Guide mixité et égalité (AGEFOS PME - ORSE 2013)
- Guide pratique L'Égalité professionnelle femmes-hommes : s'y repérer et passer à l'action (IMS 2013)
- Guide pratique Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine (Défenseur des droits 2013)
- Guide pratique Stéréotypes sur le genre : comprendre et agir dans l'entreprise (IMS 2012)
- Guide pratique Pratiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec Fiche de mise à jour 2012 et Outils de mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle (ORSE 2009)
- Guide pratique Bonnes pratiques d'égalité professionnelle (Perfegal PACA 2011)
- Guide pratique Rapport de situation comparée (guide de réalisation) (Ministère du Travail 2008)
- Guides pratiques supplémentaires sur le site ega-pro.fr
- Dossier Egalité professionnelle (CARIF-OREF 2014)
- Dossier Femmes dirigeantes en entreprises : des parcours aux leviers d'actions (AFMD 2014)
- Dossier Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale (DGAFP 2013)
- Dossier Egalité professionnelle (OPCALIA) et Egalité professionnelle (AGEFOS PME)
- Enquête Le harcèlement sexuel au travail (Défenseur des droits 2014)
- Vidéos Sexe et emploi - Grossesse et emploi (HALDE)
- Vidéos supplémentaires sur le site ega-pro.fr

Pour aller plus loin...

- **Engagement et labellisation :** Charte de l'Egalité, Charte de la parentalité, Label Egalité professionnelle





- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mode d'emploi pour les PME : méthode et outils gratuits pour mettre en œuvre l'égalité professionnelle en PME Etudes, guides et vidéos et Sites pertinents
- Ministère du droit des femmes, Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, Guide égalité pro
- Laboratoire de l'égalité Objectifs : Rassembler les acteurs de l'égalité professionnelle, interpeller les décideurs économiques et politiques et sensibiliser l'opinion publique.



